

KEPEMIMPINAN DOSEN PENDIDIKAN ISLAM PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

^{1,2,3}Zulvia Trinova, Aminuddin Syam, Nini
^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Email: zulviatrinova@uinib.ac.id

Received: 10 Oktober 2020

Revised: 21 Oktober 2020

Aprovved: 03 November 2020

Abstract

The very fast growth of the era requires mental readiness to face the dynamics of the industrial revolution era 4.0. Lecturers of Islamic Education, in addition to being educators and teachers as well as leaders. For this reason, a lecturer in Islamic Education who understands his role is needed so that he can carry out his leadership function optimally in the era of the industrial revolution 4.0. This library research was conducted by examining various literatures and analyzes regarding the leadership of Islamic education lecturers in the era of the industrial revolution 4.0. The data collection technique was carried out by analyzing various available sources on leadership for Islamic Education lecturers in the era of the industrial revolution 4.0. The lecturer of Islamic Education as a leader puts forward a work ethic in leading based on a calling, leading with willpower, leading sincerely, leading thoroughly, leading creatively, leading excellently. Lecturers of Islamic Education have roles as role models, inspirers, agents of change, developers of Islamic culture in the era of the industrial revolution 4.0. All parties need to work together to improve the quality of learning in facing the threats and challenges in the era of the industrial revolution 4.0 optimally.

Keywords: *Leadership, Lecturer in Islamic Education, Industrial Revolution Era 4.0, Work Ethic*

Abstrak

Pertumbuhan era yang sangat cepat membutuhkan kesiapan mental diri untuk menghadapi dinamika era revolusi industri 4.0. Dosen Pendidikan Islam, di samping sebagai pendidik dan pengajar juga sebagai pemimpin. Untuk itu, dibutuhkan seorang dosen Pendidikan Islam yang memahami perannya dengan baik sehingga dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya secara optimal di era revolusi industri 4.0. Penelitian kepustakaan (*library research*) ini dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur dan analisis mengenai kepemimpinan dosen pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Teknik pengumpulan data, dilakukan dengan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia tentang kepemimpinan bagi dosen Pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Dosen Pendidikan Islam sebagai seorang pemimpin mengedepankan etos kerja dalam memimpin yang berdasarkan panggilan jiwa, memimpin dengan kemauan keras, memimpin dengan tulus, memimpin dengan tuntas, memimpin dengan kreatif, memimpin dengan unggul. Dosen Pendidikan Islam mempunyai peran sebagai teladan, inspirator, agen perubahan, pengembang budaya Islami di era revolusi industri 4.0. Seluruh pihak perlu bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam menghadapi ancaman dan tantangan pada era revolusi industri 4.0 secara optimal.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Dosen Pendidikan Islam, Era Revolusi Industri 4.0, Etos Kerja, Kreatif*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang sangat cepat memasuki era yang semakin berkembang yang diawali oleh evolusi generasi *baby boomers* (1960-an), generasi X (1961-1980) yang mengenal kehadiran teknologi seperti komputer, radio, televisi. Selanjutnya, generasi Y sampai dengan generasi millennial (1981-1994) yang lebih canggih sebagai pengaruh era globalisasi dengan munculnya internet, *smartphone* dan fasilitas berbasis teknologi lainnya. Pada tahun 1995-2010 muncul generasi Z yang sangat melek dengan kecanggihan teknologi yang serba canggih dan

praktis. Hingga saat ini, lahirlah generasi Alpha yang memiliki karakteristik generasi transformasi digital dengan menjadikan berbagai aspek kehidupan sebagai kebutuhan utama mereka untuk berkembang (Rachmat, I. F., & Hartati, S, 2020; Zidniyati, Z.,2019; Priatna, T., 2019).

Saat ini, era revolusi industri 4.0 memberikan suatu perubahan besar dalam sosial, ekonomi, politik dan teknologi yang dapat berpengaruh dalam jangka waktu yang lama. Satu di antara produk yang termasuk ke dalam era industri ini yaitu akses internet (Purwandini, D. A., dkk.; Sadikin, A., & Hakim, N., 2019). Sebelum masa ini, orang-orang mendapat informasi hanya dari koran atau majalah saja, tetapi saat ini masyarakat mendapatkan informasi dengan mudah lewat internet yang sudah merambah ke segala macam aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan, dengan hadirnya *e-book* (buku elektronik).

Pertumbuhan era industri 4.0 tidak dapat dihindari, oleh sebab itu dibutuhkan bekal diri dan kesiapan mental dari masyarakat dunia untuk menghadapi dinamika era yang berubah sangat cepat. Dengan demikian, pendidik juga dituntut mengikuti era sesuai dengan perkembangan era digitalisasi ini dalam lingkup pendidikan Islam.

Dosen Pendidikan Islam, di samping sebagai pendidik dan pengajar juga sebagai pemimpin. Setiap manusia adalah pemimpin dan setiap orang akan diminta pertanggungjawaban terhadap kepemimpinannya. Rasulullah bersabda : ”*kullukum raa'in wa kullukum mas ulun 'an ra'iyatibi (hadits)*. Artinya setiap manusia adalah pemimpin dan setiap manusia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (Mardiyati, I., 2014; Fatmawati, F., Katon, G., & Diany, S. I., 2020). Hal ini berarti jabatan atau profesi apapun yang diemban oleh seseorang adalah merupakan pemimpin termasuk sebagai dosen Pendidikan Islam.

Dosen sebagai pemimpin memiliki beberapa peran. Peran dosen sebagai pemimpin adalah sebagai teladan, pemberi semangat dan inspirator, agen perubahan, dan sebagai pengembang budaya yang Islami (Munawar Khalil, 2011; Juandi, W., & Juwairiyah, J., 2019; Andriani, N., & Wibawanta, B., 2020). Masing-masing peran itu harus dipahami oleh dosen dengan baik agar peran itu dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan setiap peran yang berlangsung dengan baik akan berpengaruh terhadap kualitas hasil belajar mahasiswa yang dipimpinya. Sebaliknya, bila pelaksanaan semua peran atau sebagian peran itu tidak terlaksana dengan baik, maka kualitas pembelajaran dosen dan kualitas hasil belajar mahasiswa tidak akan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Idealnya setiap peran dosen itu harus terlaksana dengan baik dan efektif. Jika tidak demikian, maka akan menjadi kendala bagi dosen dalam melaksanakan pembelajaran yang berkualitas dan dalam meningkatkan kualitas hasil belajar mahasiswa serta dalam menciptakan suasana yang mendukung pembelajaran. Untuk itu, dibutuhkan seorang dosen Pendidikan Islam yang memahami perannya dengan baik sehingga

dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya secara optimal di era penciptaan generasi era industry 4.0 ini.

KAJIAN TEORI

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, menuntun orang lain dalam proses kerja agar berfikir, bersikap, bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I., 2018; Lazwardi, D., Djasmu, S., & Sumadi, S., 2013). Menurut Rugaiyah dan Sismiati (2011), kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi, mendorong, membimbing (Bashori, 2020); (Bashori, 2019b), mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang diinginkan (Bashori, 2017).

Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (leadership) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peterson at. all, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi (Bashori, Mardivta Yolanda, Sonia Wulandari, 2020). Kepemimpinan yang dipegang oleh seorang pemimpin berupaya sekuat tenaga menemukan, menggali, dan mencoba model kepemimpinan yang dirasa cocok dan sesuai dengan kultur organisasinya. Sebab, model kepemimpinan inilah yang akan menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Sebaliknya, model yang tak sesuai juga akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi (Bustari dkk, 2019).

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa pada kepemimpinan tersirat tiga unsur yaitu; 1) Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relasi concept*). Artinya kepemimpinan hanya ada jika ada relasi dengan orang lain. Jika tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Dalam konsep ini tersirat premis bahwa para pemimpin adalah mereka yang memiliki kekuatan berelasi dengan orang lain; 2) Kepemimpinan merupakan suatu proses. Artinya pemimpin harus dapat mengembangkan motivasi orang yang dipimpinnya secara terus menerus dan mengubah perilaku mereka menjadi responsif; dan 3) Kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan. Pemimpin mempengaruhi orang yang dipimpin dengan berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menjadi teladan, memberikan imbalan dan *punishment*, dan mengkomunikasikan sebuah visi. Seorang pemimpin dipandang efektif apabila dapat membujuk orang yang dipimpinnya untuk meninggalkan kepentingan pribadi mereka demi keberhasilan organisasi.

Dalam Islam terdapat beberapa istilah yang relevan dengan kepemimpinan, dan masing-masing istilah tersebut mempunyai makna tertentu, antara lain *imam*, *ra'in*, *kehalifah*, *ulil amri* (Munawar Khalil, 2011). *Imam* bermakna bahwa pemimpin itu berada di depan memberikan arahan kepada orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan memiliki fungsi untuk menggerakkan bawahan agar mau bertindak dan berbuat sesuatu guna menyukseskan program kerja (Bashori, 2019a).

Selain itu, pemimpin juga berfungsi memberikan keteladanan. Sedangkan *ra'in* adalah pemimpin yang berada di tengah-tengah orang yang dipimpinnya, bersikap merakyat untuk memberi motivasi, membangun karsa, menggerakkan orang yang dipimpinnya agar melakukan suatu perbuatan guna mencapai tujuan yang dicita-citakan. Adapun *kehalifah* dikesankan antara lain sebagai pemimpin yang berada di belakang dengan sikap *tut wuri handayani*, mengayomi dan memberikan dorongan dari belakang kepada orang yang dipimpinnya. Sedangkan *ulil amri* (kepemimpinan opini) atau orang ahli dalam bidang dan memiliki kepedulian terhadap orang yang dipimpinnya (Bay, K., 2011; Subekti, M. Y. A., & Nurcholiq, M., 2019)

B. Motif menjadi Pemimpin

Secara umum, orang yang menjadi pemimpin dengan dua motif. Motif pertama, ingin mendapat fasilitas. Motif kedua, ingin memberikan sesuatu atau mengabdikan (Munawar Kalil, 2011). Motif pertama, adalah motif egois, ingin mendapatkan fasilitas ini dan itu, tunjangan, dan sebagainya. Pemimpin dengan motif pertama hanya akan semangat memimpin jika organisasi yang dipimpinnya dalam keadaan sehat dan berjalan kondusif (Utami, S. S., 2012; Husni, M., 2018). Tapi apabila organisasi menghadapi kesulitan atau tantangan dia akan statis dan organisasi yang dipimpinnya akan jalan di tempat, bahkan sering menyalahkan orang lain bila menghadapi kegagalan atau kurang bertanggung jawab.

Sedangkan pemimpin dengan motif kedua adalah melayani atau mengabdikan. Motif kedua ini adalah motif yang mulia. Pemimpin seperti ini mempunyai tekad agar organisasi atau orang yang dipimpinnya mencapai kemajuan. Pemimpin seperti ini mempunyai tekad harus mencapai suatu keberhasilan dimasa kepemimpinannya, tidak hanya memimpin secara alami. Organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang demikian akan memperoleh kemajuan dibanding dengan kepemimpinan yang memimpin dengan motif yang pertama. Pemimpin yang memimpin dengan motif yang kedua ini akan mendapat berbagai fasilitas, promosi. Tetapi fasilitas dan promosi tersebut bukanlah tujuan. Motif mereka adalah organisasi atau orang yang dipimpinnya memperoleh kemajuan atau keberhasilan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pemimpin harus mempunyai motif agar organisasi atau orang yang dipimpinnya memperoleh kemajuan dimasa kepemimpinannya.

Motif kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi terkini adalah motif kepemimpinan yang ditawarkan Ken Blanchard dan Mark Miler (2005) dalam bukunya *“The Secret”* (Rahasia Kepemimpinan) dengan konsep SERVE yang berarti melayani. Konsep tersebut adalah seorang pemimpin harus mempunyai sikap melayani orang lain. Konsep SERVE merupakan singkatan dari:

S = *See the Future* (Melihat masa depan).

E = *Engage and develop others* (Libatkan dan kembangkan orang lain).

R = *Reinvent Continuously* (Temukan kembali terus menerus dan ciptakan perilaku responsif).

V = *Value Results and Relationship* (Hargai hasil dan hubungan).

E = *Embody the Values* (Mewujudkan nilai) (Khalil, 2011:14).

1. *See the Future* (melihat ke masa depan), mempunyai makna bahwa para pemimpin harus bersedia dan sanggup membantu orang untuk melihat tujuannya. Orang bekerja dan belajar tanpa tujuan yang jelas kurang berhasil dan cenderung mengalami kegagalan. Orang yang mempunyai tujuan yang jelas akan berhasil, dan orang yang mempunyai tujuan yang jelas dan dituliskan akan menjadi orang yang sangat berhasil (Muqowim, 2011).
2. *Engage and develop others* (libatkan dan kembangkan orang lain). Terkait dengan ini dua hal. *Pertama*, merekrut atau memilih orang yang tepat untuk tugas yang tepat. *Kedua*, lakukan apa yang diperlukan untuk melibatkan hati dan kepala orang-orang tersebut dengan memfasilitasi pekerjaannya.
3. *Reinvent Continuously* (temukan kembali dan terus menerus), *Reinvent Continuously* yaitu pemimpin harus menemukan kembali setidaknya ada tiga tahap. *Tahap Pertama*, bersifat pribadi. Beberapa pertanyaan utama yang harus diajukan terkait dengan hal ini adalah “Bagaimana saya belajar dan tumbuh sebagai seorang pemimpin?” Apa yang saya lakukan untuk mendorong orang-orang dalam kelompok saya agar terus menerus belajar dan menemukan kembali diri sendiri? *Tahap kedua*, adalah sistem dan proses. Pertanyaan untuk diri sendiri dan anak buah kita adalah “Bagaimana kita melakukan pekerjaan tersebut? Bagaimana kita dapat melakukannya dengan lebih baik? Perubahan apa saja yang akan meningkatkan kemampuan kita untuk melayani pelanggan dan juga satu sama lain. *Tahap ketiga*, melihat struktur organisasi itu sendiri. Pertanyaan yang baik diajukan di sini adalah perubahan struktur mana saja yang perlu ditempuh untuk menjadi lebih efisien dan efektif?”
4. *Value Results and Relationship* (*hargai hasil dan hubungan*), bermakna bahwa seseorang harus menghargai pelanggan lebih dahulu, dan nilai itu akan menentukan perilaku seseorang dan menjamin keberhasilan terus menerus. Apa yang tidak dimengerti kebanyakan orang ialah

bahwa mereka dapat meraup hasil keuangan yang lebih tinggi kalau mereka mempunyai hubungan yang baik. Seseorang harus meningkatkan nilai hubungan dengan seorang mitra.

5. *Embody the Values* (mewujudkan nilai), adalah sesuatu yang mendasar dan berlangsung terus menerus. Kalau kehilangan kredibilitas sebagai pemimpin, potensi kepemimpinan akan sangat terbatas. Seseorang harus melakukan lebih dari sekedar merumuskan nilai-nilai tersebut, seseorang tidak boleh hanya mengucapkannya, tapi harus memperlihatkankannya. Kepemimpinan sejati dibangun di atas kepercayaan. Salah satunya adalah hidup konsisten dengan nilai-nilai yang diakui. Kalau dikatakan bahwa pelanggan adalah penting, tindakan-tindakan seharusnya lebih mendukung pernyataan tersebut. Jika memilih untuk hidup maka seolah-olah pelanggan tidak penting, orang-orang akan mempunyai alasan untuk mempertanyakan kelayakan untuk dipercaya.

Akhirnya, bagi para pemimpin yang memimpin yang didasarkan pada kekuasaan atau jabatan akan banyak menemukan masalah dalam kepemimpinannya, sebaliknya kepemimpinan yang lahir dari hati yang melayani, maka merekalah ilham bagi semua orang dan bagi calon pemimpin masa depan.

Motif konsep kepemimpinan yang ada relevansinya dengan konsep kepemimpinan SERVE adalah konsep “4I” yang dikemukakan oleh Rugaiyah dan Atik Sismiati (2011) yang menyebutkan bahwa pemimpin harus memperhatikan kebutuhan bawahan atau orang yang dipimpinya. Konsep kepemimpinan “4I” merupakan singkatan dari:

1. “I” pertama adalah “*idealized influence*”, yang dijelaskan sebagai perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (*trust*) dari orang yang dipimpinya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi resiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis.
2. “I” kedua adalah “*inspirational motivation*”, tercermin dalam perilaku pimpinan sebagai motivator yang bersemangat untuk terus menerus membangkitkan antusiasme dan optimisme orang yang dipimpin.
3. “I” ketiga adalah “*intellectual stimulation*” yaitu sikap dan perilaku pimpinan sebagai intelektual senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif orang yang dipimpinya dan selalu mendorong yang dipimpin mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.
4. “I” keempat adalah “*individualized consideration*” yaitu pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dan mendengarkan, menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

Dengan demikian, kepemimpinan menurut konsep “4I” merupakan proses mempengaruhi antar individu yang lebih memperhatikan kepentingan orang yang dipimpin serta merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah anggota organisasi dan mereformasi struktur organisasi.

C. Prinsip Kepemimpinan dalam Islam

Secara prinsip pemimpin memiliki kewenangan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dengan senang hati. Sebagaimana dikemukakan oleh Munawar Khalil (2011), Muslim, M., & Sururin, M. D. (2018) bahwa pemimpin memiliki kewenangan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu tanpa merasa ada tekanan. Hal ini berarti bahwa pemimpin tidak hanya sekedar memerintah tetapi harus memberikan pengertian (dialogis dengan orang yang dipimpin) tentang berbagai hal sehingga mereka memiliki kesadaran untuk berpartisipasi aktif dan turut bertanggung jawab atas terlaksana dan tercapainya tujuan.

Selanjutnya beberapa prinsip kepemimpinan dalam Islam: 1) Pemimpin tidak boleh minta diistimewakan. Tak seorang pun yang tidak mencintai Rasulullah, namun ketika Rasulullah tiba mereka tidak berdiri untuk menghormatinya, karena mereka tahu bahwa perbuatan itu dilarang (H. R. Turmidzi); 2) Pemimpin tidak boleh mementingkan diri sendiri. Jangan sampai ada imam yang berdoa untuk dirinya sendiri (H. R. Abu Daud); 3) Pemimpin tidak boleh memberatkan orang yang dipimpin. Siapapun yang menjadi imam berbuatlah sedang-sedang saja, karena dibelakang imam ada orang yang sudah lemah, ada yang tua, dan ada pula yang mempunyai keperluan (H.R. Bukhari); 4) Pemimpin bertanggung secara pribadi jika bersalah dan tidak boleh cuci tangan. Siapa yang menjadi imam, lalu ia bisa menepati waktu (memimpin dengan benar), maka pahala untuknya dan untuk orang yang dipimpin. Siapa yang menjadi imam tidak bisa menepati waktu (sengaja berbuat salah) maka dosanya atasnya, bukan atas orang yang dipimpinnya (H. R. Abu Daud); 5) Pemimpin ikut bertanggung jawab atas kesalahan orang yang dipimpinnya. Orang yang melakukan shalat karena pimpinanmu, jika mereka benar kami ikut benar, dan jika mereka melakukan kesalahan, kamu dan mereka bertanggung jawab (H. R. Bukhari); 6) Pimpinan harus tetap hormat kepada atasan yang mengangkatnya. Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah, patuhi Rasul dan ikuti para pemimpin di antara kamu (Surat An-Nisa' ayat 59); 7) Pemimpin harus siap menerima kritikan dan saran dari siapapun termasuk dari bawahan asal wajar dan objektif. Pemimpin umat Rasulullah SAW: a. mempercayai laporan intelnya, b. Meminta pendapat sahabat tentang gagasan yang disampaikan, c. Menerima saran Abu Bakar yang proporsional sehingga dapat mengurangi permasalahan yang terjadi (Riwayat Bukhari); 8) Pemimpin jangan berbuat semena-mena. Bahwa Hisyam bin Hakim ketika menyaksikan penyiksaan terhadap manusia dan dijemuinya manusia itu di tempat yang

panas di negeri Syam, mengucapkan “Sungguh aku dengan dari Rasulullah bahwa Tuhan akan mengazab pemimpin yang pernah mengazab rakyatnya” (Riwayat Musliam); 9) Pemimpin harus memegang amanah Allah. Aisyah pernah berkata: Aku dengar Rasulullah SAR pernah berdo’a “ya Allah persulitlah bagi siapa yang memegang suatu tanggung jawab atas umatku lalu mempersulit mereka, dan lunakkanlah ya Allah bagi siapa yang memegang tanggung jawab atas umatku, lalu bersikap bijaksana dalam membimbing mereka (Riwayat Muslim); dan 10) Tidak dibenarkan membuka aib bawahannya terutama di depan umum dalam kondisi bagaimanapun.

Sepuluh prinsip ini harus menjadi perhatian untuk dapat sukses memimpin baik, baik kesuksesan di dunia maupun kesuksesan dalam kehidupan akhirat.

D. Peran Dosen Profesional menghadapi Era Industri 4.0 dalam Islam

Pada era revolusi industri 4.0 ini merupakan salah satu bentuk upaya dalam mentransportasi segala bentuk pengetahuan menjadi landasan utama segala aspek kehidupan. Dalam hal ini, Naisbit (2008) menyebutkan 10 kecenderungan besar yang akan terjadi pada pendidikan di era revolusi industri 4.0 yakni: (1) dari masyarakat industri ke masyarakat informasi, (2) dari teknologi yang dipaksakan ke teknologi tinggi, (3) dari ekonomi nasional ke ekonomi dunia, (4) dari perencanaan jangka pendek ke perencanaan jangka panjang, (5) dari sentralisasi ke desentralisasi, (6) dari bantuan institusional ke bantuan diri, (7) dari demokrasi perwakilan ke demokrasi partisipatoris, (8) dari hierarki-hierarki ke penjaringan, (9) dari utara ke selatan, (10) dari dan atau ke pilihan majemuk. Dalam hubungan dengan ini sikap dan profesional seorang pendidik di dalam pendidikan Islam seyogianya mampu menyiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi era saat ini.

Pendidikan di era revolusi industri 4.0 menuntut adanya manajemen pendidikan yang modern dan profesional dengan benuansa pendidikan. Lembaga-lembaga pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat. Tidak kalah pentingnya adalah sosok penampilan dosen pendidikan islam, penguasaan iptek, etos kerja dan disiplin, sikap profesional, kerjasama, dan belajar dengan berbagai disiplin.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber, atau analisis terbaru mengenai kepemimpinan dosen pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Untuk mendapatkan informasi kepemimpinan bagi dosen pendidikan Islam, dihasilkan melalui studi kepustakaan yang diperoleh dari buku-buku,

artikel jurnal tentang kepemimpinan dosen pendidikan Islam, maka dengan membaca, mengkaji, mempelajari, dan mencatat literature yang ada dapat menjawab kepemimpinan dosen pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Teknik pengumpulan data, dalam tulisan ini penulis melakukan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia atau berbagai informasi lainnya tentang kepemimpinan bagi dosen pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Idealnya Dosen Pendidikan Islam sebagai Seorang Pemimpin

Idealnya dosen Pendidikan Islam sebagai seorang pemimpin mengedepankan etos kerja dalam memimpin mahasiswanya. Konsep kepemimpinan yang demikian disebut dengan konsep “BKT2KSU. Konsep tersebut merupakan akronim dari BKT2KSU.

- B : Memimpin berdasarkan panggilan jiwa
- K : Memimpin dengan kemauan keras
- T : Memimpin dengan tulus
- T : memimpin dengan tuntas
- K : Memimpin dengan kreatif
- S : Memimpin dengan serius
- U : Memimpin dengan unggul (Manullang, 2003: 20).

Akronim di atas, dapat dijelaskan berikut ini.

1. Memimpin berdasarkan panggilan jiwa. Memimpin yang dilakukan panggilan jiwa akan dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan gigih dan tidak mudah menyerah betapapun kesulitan dan tantangan yang dihadapi, mempunyai komitmen, penuh semangat dan percaya diri, penuh keyakinan bahwa dengan memimpin akan dapat memajukan organisasi yang dipimpinnya dan orang yang dipimpinnya mempunyai pengetahuan yang berkualitas, dan dengan pantauan itulah mereka memperoleh kehidupan yang lebih baik.
2. Memimpin dengan kemauan keras. Kemauan keras itu bagi pemimpin merupakan aktualisasi untuk kemajuan organisasi yang dipimpinnya dan untuk memperoleh kehidupan yang lebih baik dan sejahtera bagi orang yang dipimpinnya. Selain itu melalui belajar keras dapat pula memiliki kepribadian yang baik sesuai dengan yang diharapkan orang yang dipimpinnya.
3. Memimpin dengan tulus, adalah pemimpin yang mempunyai asumsi pekerjaan memimpin itu merupakan rahmat bagi mereka, karena itu mereka bersyukur diberikan kesempatan oleh Allah untuk memimpin. Sebab banyak kegiatan bermakna yang dapat dilakukan melalui memimpin seperti memperbaiki kehidupan orang yang dipimpin ke arah yang lebih baik, melatih bahwa atau orang dipimpin untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan sebagainya.

4. Memimpin dengan tuntas, yaitu pemimpin yang beranggapan bahwa pekerjaan memimpin itu merupakan amanah Allah. Pemimpin yang berpendapat bahwa memimpin itu merupakan amanah Allah akan meningkatkan pengetahuan yang dan keterampilan orang yang dipimpinya itu dengan baik sehingga pengetahuan keterampilan itu benar-benar bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kehidupan mereka.
5. Memimpin dengan kreatif, yaitu pemimpin yang mempunyai pandangan bahwa melalui memimpin itu dapat mengembangkan potensi dirinya dan potensi diri orang yang dipimpinya sehingga potensi itu berkembang secara maksimal. Pemimpin yang kreatif yang mampu mengarahkan kegiatan orang yang dipimpinya dan memanfaatkan segala fasilitas yang terbatas untuk mencapai hasil yang lebih baik.
6. Memimpin dengan serius, yaitu pemimpin akan dapat memimpin dengan serius, jika mereka menganggap bahwa pekerjaan memimpin itu merupakan ibadah. Pemimpin yang menganggap bahwa memimpin itu adalah ibadah, maka sang pemimpin akan melaksanakan kepemimpinannya dengan tekun karena memimpin itu merupakan pengadiannya kepada Allah, bukan karena orang lain, dan memimpin itu dijadikan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah, dan untuk kebaikan orang lain, menghasilkan yang terbaik untuk organisasi dan orang yang dipimpinya.
7. Memimpin dengan unggul, memimpin dengan unggul dapat dilakukan karena memimpin itu merupakan amanah baginya. Pemimpin yang menganggap memimpin itu merupakan amanah dari atasannya atau orang memilihnya dan dari Allah SWT, dia akan memimpin dengan sungguh-sungguh dengan mengarahkan segala tenaganya dan tidak mau menyia-nyiakan waktu dan kesempatan dalam memimpin itu dengan kegiatan yang kurang berguna, dan memanfaatkan segala sarana dan prasarana secara maksimal dalam memimpin, serta selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

B. Peran Kepemimpinan Dosen Pendidikan Islam

Peran kepemimpinan dosen Pendidikan Islam meliputi sebagai pemberi teladan, pemberi semangat dan inspirator, dan sebagai pengembang budaya yang Islami. Setiap peran ini harus berfungsi dengan baik agar terlaksana proses pembelajaran yang berkualitas dan hasil belajar yang bermutu. Apabila ada satu peran atau beberapa peran tidak berfungsi dengan baik, maka akan mengganggu terlaksananya pembelajaran yang berkualitas.

1. Dosen sebagai Teladan

Dosen sebagai pemimpin harus menyadari bahwa dirinya akan diikuti oleh mahasiswa. Tindakan pimpinan akan menjadi acuan perilaku bagi orang yang dipimpinya. Jika pimpinan berdisiplin maka orang yang dipimpinya akan lebih berdisiplin, jika pemimpin berperilaku sopan,

maka pengikutnya akan lebih sopan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki integritas, komitmen dan tanggung jawab. Integritas berarti ucapannya harus sesuai dengan perbuatannya (Munawar Khalil, 2011; Wildan, H. M., 2018; Wijaya, H., 2015).

Komitmen berarti janji untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh (Prayitno, 2002). Janji itu harus diucapkan dalam hati, dimantapkan dalam pikiran dan dibuktikan dalam perbuatan. Pemimpin yang berkomitmen terhadap tugasnya berjanji pada dirinya bahwa dia akan melaksanakan tugas itu dengan baik. Jika tidak demikian, intensitasnya terhadap tugasnya tidak berkelanjutan dan pekerjaan yang dilakukan tidak akan berhasil dengan baik. Bertanggung jawab berarti melakukan pekerjaan dengan benar. Hal itu dilakukan karena pekerjaan akan dipertanggungjawabkan kepada pimpinan dan kepada Allah SWT di akhirat kelak.

Idealnya, ketiganya harus terintegrasi pada diri seorang pemimpin, jika sekiranya pada diri seorang pemimpin hanya integritas saja yang kuat, sedangkan komitmen dan tanggung jawab lemah, apalagi bila ketiga tidak kuat. Dapat diprediksi apa yang akan terjadi adalah kesalahan-kesalahan dalam kepemimpinan yang merugikan orang yang dipimpinnya.

Hal ini berarti bahwa dosen sebagai seorang pemimpin, harus sangat memperhatikan integritas, komitmen dan tanggung jawab dalam kepemimpinannya, sebab semua tindakannya menjadi referensi bagi mahasiswanya, dan harus pula diingat bahwa dosen yang memiliki integritas, komitmen dan tanggung jawab akan dipercaya dan dihormati oleh mahasiswanya.

Oleh sebab itu, dosen sebagai pemimpin harus memiliki integritas, komitmen dan tanggung jawab yang lebih baik dari mahasiswa yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dosen sebagai pemimpin adalah terdepan dalam tindakan. Artinya, jika dosen menganjurkan mahasiswa untuk memiliki integritas, maka dia harus berintegritas terlebih dahulu, jika dia meminta mahasiswa memiliki komitmen, maka dia harus menunjukkan komitmen terlebih dahulu, begitu juga jika dia meminta mahasiswanya bertanggung jawab, maka dia harus menampilkan perilaku bertanggung jawab lebih dahulu. Dengan demikian dosen harus seperti orang memandikan kuda. Jika kuda mau dimandikan oleh pemiliknya, maka pemiliknya harus masuk air terlebih dahulu. Dosen sebagai pemimpin mahasiswa harus memiliki kesadaran karena perilakunya menjadi pedoman bagi mahasiswa dan orang ada di sekitarnya. Munawar Khalil (2011), Rahayu, E. S. (2017) mengatakan bahwa dosen sebagai pemimpin harus memiliki kesadaran bahwa perilakunya berpotensi untuk diimitasi oleh orang-orang ada di sekitarnya. Jika dosen sebagai pemimpin menjadi teladan yang baik, mahasiswanya akan hormat kepadanya.

2. Dosen sebagai Inspirator

Peran dosen sebagai pemberi semangat, seperti memberikan pujian kepada mahasiswa ketika mereka berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik atau ketika menunjukkan perilaku

baik. Pujian seperti ini dapat memberi dorongan kepada mahasiswa untuk mempertahankan perilaku tersebut pada hari-hari berikutnya (Munawar Khalil, 2011; Seniati, L., 2010). Hal ini akan dapat dilakukan oleh dosen dengan baik jika mereka sebagai pemimpin mempunyai sifat percaya diri, percaya kepada mahasiswanya. Sebab sulit diharapkan dosen dapat menyakinkan mahasiswanya jika dia tidak memiliki percaya kepada mahasiswanya.

Selain pemberi semangat fungsi dosen sebagai pimpinan adalah juga sebagai inspirator bagi mahasiswanya. Inspirator artinya memberi inspirasi. Menurut Munawar Khalil (2011) agar seorang dosen menjadi inspirator bagi mahasiswa, maka dosen tersebut harus menunjukkan perilaku sebagai berikut:

Pertama, seorang dosen harus menjadi dirinya sendiri dan tidak berkepribadian ganda. Ia harus tulus dalam kesehariannya karena inspirasi yang paling kuat datang dari dirinya.

Kedua, Seorang dosen harus menyediakan waktunya untuk melakukan dialog dengan mahasiswanya dalam banyak hal mulai dari berbagi pengalaman hingga berbagi ilmu. Dampak dosen sebagai inspirator akan terlihat pada mahasiswanya yaitu mahasiswa memiliki kreativitas yang tinggi dalam mencari ilmu pengetahuan.

Ketiga, dosen harus menjaga komitmennya, sekali dia merusak komitmennya maka dosen tersebut akan kehilangan kredibilitas sebagai inspirator. Komitmen tersebut termasuk komitmen untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, komitmen terhadap mahasiswa dan terhadap kolega sesama dosen. Sebagai seorang inspirator harus menyadari bahwa perkataan, perilaku dan perbuatannya akan menjadi sesuatu yang bermakna bagi orang melihatnya.

3. Dosen sebagai Agen Perubahan

Pemimpin yang baik harus berorientasi ke masa depan yang lebih baik. Dosen harus mempunyai gambaran tentang masa depan yang ingin diwujudkan. Karena itu ia mau memelopori gerakan untuk mewujudkannya, sehingga ia disebut sebagai agen perubahan (Munawar Khalil, 2011). Pertanyaan yang muncul adalah Kenapa dosen mau menjadi agen perubahan? Dosen mau menjadi agen perubahan adalah karena dia melihat manfaat positif yang akan diperoleh oleh mahasiswanya. Manfaat positif itu harus lebih besar dari harga yang harus dibayar dari proses perubahan tersebut. Karena itu seorang dosen harus melakukan diagnosis secara matang ketika akan melakukan perubahan. Ketidakmampuan dosen melihat manfaat positif atau ketidakmampuan melakukan perubahan sekalipun melihat manfaat positif sehingga tidak terjadi change agen. Dosen seperti ini dalam kepemimpinannya akan menyebabkan mahasiswa yang dipimpinya tidak berkembang atau kalah bersaing dari mahasiswa perguruan tinggi lain.

4. Dosen sebagai Pengembang Budaya Islami

Jurusan pendidikan Agama Islam merupakan sub sistem supra sistem yaitu Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dan IAIN Imam Bonjol yang merupakan lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan yang berbasis Islam. Karena itu dosen jurusan pendidikan berkewajiban mengembangkan budaya yang Islami pada Jurusan Pendidikan Agama Islam sebagai sub sistem dari Fakultas dan IAIN. Budaya Islami dapat diartikan sebagai pembiasaan bagi sivitas akademika Fakultas dan IAIN untuk melaksanakan atau mengamalkan ajaran dan nilai-nilai Islam di lingkungan fakultas dan IAIN sehingga menjadi budaya bagi mereka. Pengembangan budaya Islam dapat bermakna kuantitatif dan kualitatif (Munawar Khalil, 2011). Secara kuantitatif mata kuliah agama Islam yang ada pada jurusan itu dapat meluas dan merata pengaruhnya baik di kampus maupun di luar kampus. Sedangkan secara kualitatif bagaimana menjadikan mata kuliah agama itu menjadi lebih baik, bermutu dan lebih maju sehingga nilai-nilai Islam itu dapat merespon dan mengantisipasi berbagai tantangan hidup dan kehidupan.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan mata kuliah agama pada jurusan PAI secara kuantitatif dan kualitatif diposisikan sebagai pijakan, nilai, semangat dan perilaku bagi semua komunitas di jurusan. Sehingga suasana atau iklim keagamaan yang terbangun akan berdampak pada berkembangnya suatu pandangan hidup yang dijawai oleh nilai-nilai Islam, yang diwujudkan dalam sikap hidup dan keterampilan hidup oleh warga jurusan dalam kehidupan sehari-hari baik baik, sikap, perkataan dan perbuatan atau tindakan.

Pengembangan budaya dapat diwujudkan melalui pembiasaan. Munawar Khalil (2011) mengemukakan budaya merupakan pembiasaan warga jurusan untuk melaksanakan nilai-nilai budaya di lingkungan jurusan sehingga menjadi budaya bagi warga jurusan. Selain itu, penanaman nilai budaya dapat pula dilakukan melalui kesadaran, keteladanan, dan disiplin (Moenir, 1987). Kesadaran merupakan faktor utama dalam penanaman dan melaksanakan nilai-nilai budaya, sedangkan keteladanan dan disiplin merupakan faktor penguat. Keteladanan dan disiplin tidak akan mampu menanamkan dan mengamalkan nilai-nilai budaya dengan baik jika tidak didasari oleh kesadaran. Jika sudah ada kesadaran maka keteladanan dan disiplin merupakan pendukung dalam penanaman dan pengamalan nilai-nilai budaya tersebut.

Muhaimin (2011) mengemukakan tiga tahapan dalam penanaman nilai-nilai budaya yaitu: (1) pengenalan nilai-nilai secara kognitif, (2) memahami dan menghayati nilai-nilai secara efektif, dan (3) membentuk tekad secara konatif. Ketiga tahapan itu harus berlangsung secara kronologis dan terintegrasi sehingga budaya itu menjadi budaya yang tak terpisahkan dari kepribadian seseorang (Munawar Khalil, 2011). Realitasnya budaya islami tidak kuat karena hanya baik dalam pengetahuan, tetapi lemah dari aspek efektif dan tekad dalam melaksanakan budaya tersebut.

Berikutnya Muhaimin (2011) mengemukakan ada empat model dalam pengembangan budaya, yaitu : (1) model struktural, (2) model formal, (3) model mekanik, dan (4) model organic. Model struktural dalam pengembangan budaya adalah bahwa pengembangan budaya merupakan inisiatif dari pimpinan dan dosen, jadi bersifat *topdown*. Model formal, menggunakan pendekatan normatif, doktriner. Model formal digunakan dalam pengembangan budaya berdasarkan nilai-nilai agamis yang dinaut oleh masyarakat. Model mekanik merupakan model pengembangan budaya yang lebih menekankan kepada dimensi moral. Model organic merupakan model pengembangan budaya yang dikembangkan bersumber dari al-Qur'an dan hadits.

Pengembangan budaya akan berlangsung dengan baik jika dilakukan dengan menggunakan strategi. Strategi yang dapat dilakukan dalam mengembangkan, antara lain: (1) *power strategy*, yaitu pengembangan budaya dengan cara menggunakan kekuasaan atau melalui *people power*, dalam hal ini pimpinan ; (2) *persuasive strategy*, yaitu strategi pengembangan budaya dilakukan lewat pembentukan opini dari para ahli; (3) *normative re-educative*, yaitu pengembangan budaya dengan mengganti paradigma dengan paradigma baru tentang budaya (Munawar Khalil, 2011).

Pengembangan budaya dapat pula dilakukan melalui tiga tataran, yaitu : (1) tataran nilai yang dianut, (2) tataran praktek keseharian, dan (3) tataran simbol-simbol budaya (Munawar Khalil, 2011). Pengembangan budaya dalam tataran nilai-nilai yang dianut perlu dirumuskan, dimusyawarahkan dan disepakati secara bersama oleh semua komunitas jurusan sehingga ada komitmen setiap orang untuk melaksanakannya. Dalam tataran praktek keseharian nilai budaya yang telah disepakati diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku keseharian oleh semua komunitas jurusan. Proses pengembangan budaya dalam tataran praktek keseharian dapat dilakukan melalui : (a) sosialisasi nilai-nilai budaya yang disepakati sebagai sikap dan perilaku ideal yang diwujudkan, (b) penetapan action plan mingguan atau bulanan sebagai langkah sistematis yang dilakukan oleh semua komunitas sekolah dalam mewujudkan nilai-nilai budaya yang telah disepakati tersebut, (c) pemberian penghargaan terhadap setiap komunitas sekolah yang memiliki komitmen dan berprestasi dalam mewujudkan pembiasaan terhadap nilai-nilai budaya yang telah disepakati bersama ; (3) Dalam tataran simbol-simbol, pengembangan yang perlu dilakukan dalam pengembangan budaya adalah dengan merubah budaya yang kurang sejalan dengan nilai-nilai budaya telah mengakar (Munawar Khalil, 2011).

PENUTUP

Dosen di samping sebagai pendidik dan pengajar juga sebagai pemimpin. Dosen sebagai pemimpin adalah mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motif pemimpin dibagi dua

motif. Motif pertama, ingin mendapat fasilitas. Motif kedua, ingin mengabdikan. Motif kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi terkini adalah motif kepemimpinan yang ditawarkan Ken Blanchard dan Mark Miller (2005) dengan Konsep SERVE yaitu *See the Future* (Melihat masa depan), *Engage and develop others* (Libatkan dan kembangkan orang lain), *Reinvent Continuously* (Temukan kembali terus menerus dan ciptakan perilaku responsif), *Value Results and Relationship* (Hargai hasil dan hubungan), *Embody the Values* (Mewujudkan nilai), *See the Future* (melihat ke masa depan), *Engage and develop others* (libatkan dan kembangkan orang lain). Motif konsep kepemimpinan yang ada relevansinya dengan konsep kepemimpinan SERVE adalah konsep “4I” yang dikemukakan oleh Ruqaiyah dan Atik Sismiati (2011), yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individualized consideration*. Kepemimpinan dalam Islam mempunyai prinsip: pemimpin tidak boleh minta diistimewakan, pemimpin tidak boleh mementingkan diri sendiri, pemimpin tidak boleh memberatkan orang yang dipimpin, pemimpin bertanggung secara pribadi jika bersalah dan tidak boleh cuci tangan, pemimpin ikut bertanggung jawab atas kesalahan orang yang dipimpinnya, kepemimpinan harus tetap hormat kepada atasan yang mengangkatnya, pemimpin harus siap menerima kritikan dan saran dari siapapun termasuk dari bawahan asal wajar dan objektif, pemimpin jangan berbuat semena-mena, pemimpin harus memegang amanah Allah, pemimpin tidak dibenarkan membuka aib bawahannya terutama didepan umum dalam kondisi bagaimanapun.

Dosen Pendidikan Islam sebagai seorang pemimpin mengedepankan etos kerja dalam memimpin, yaitu: Memimpin berdasarkan panggilan jiwa, memimpin dengan kemauan keras, memimpin dengan tulus, memimpin dengan tuntas, memimpin dengan kreatif, memimpin dengan unggul. Dosen Pendidikan Islam mempunyai peran sebagai teladan, sebagai inspirator, sebagai agen perubahan, sebagai pengembang budaya Islami.

Peran dosen pendidikan Islam sebagai salah satu faktor determinan bagi keberhasilan pendidikan, terutama dalam menghadapi pendidikan di era revolusi industri 4.0. Keberadaan dan peningkatan profesional guru menjadi wacana yang sangat penting. Pendidikan di era revolusi industri 4.0 dengan penataan manajemen pendidikan yang baik dan profesional. Profesional seorang dosen menekankan pada kemampuan mereka dalam mentransfer ilmu pengetahuan, kemampuan merancang strategi, dan mengimplementasikan pembelajarannya. Seluruh pihak perlu bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, juga harus melakukan evaluasi agar ditemukan berbagai solusi dalam menghadapi ancaman dan tantangan pada era revolusi industri 4.0 secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., & Wibawanta, B. (2020). Peran Dosen Pembimbing Sebagai Pemimpin Yang Melayani Dalam Pembimbingan Tugas Akhir Mahasiswa Program Sarjana [The Role Of Supervisor As A Servant Leader In The Final Project Supervision Of Undergraduate Students]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, 16(2), 230-251.
- Bafadal, I., Juharyanto, J., Nurabadi, A., & Gunawan, I. (2018, October). Principal Leadership and its Relationship with Student Learning Achievements: A Regression Analysis. In *3rd International Conference on Educational Management and Administration (CoEMA 2018)*. Atlantis Press.
- Bashori, B. (2017). Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam. *Hikmah*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>
- Bashori, B. (2019a). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Bashori, B. (2019b). Transformasi Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Jejaring Internasional. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1(1), 15–32.
- Bashori, B. (2020). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 1, 123–138.
- Bustari dkk. (2019). Kepemimpinan Transformatif Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi*, 7(2), 121–132. <https://doi.org/10.24239/pdg.vol7.iss2.23>
- Bay, K. (2011). Pengertian Ulil Amri dalam Al-Qur'an dan Implementasinya dalam Masyarakat Muslim. *Jurnal Ushuluddin*, 17(1), 115-129.
- Blanchard dan Kenneth, 1978. *Managemen of Organizational Behavior*. New Delhi : Prectice-Hall of India, Preode Limited.
- Bustari, Muhammad Arif, Nurma Yunita, Novira Chintya Sari, 2020. Kepemimpinan Transformatif dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Produ*. Vol. 1, Nomor 2, Juni 2020
- Fatmawati, F., Katon, G., & Diany, S. I. (2020). Peran Pesantren Modern Terhadap Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri. *Al-Fikir: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 27-33.
- Husni, M. (2018). Pemimpin Integrasi Sosial dan Manajemen. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1).
- Juandi, W., & Juwairiyah, J. (2019). Peran Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dosen Ma'had Aly Sukorejo Situbondo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 4(1), 30-42.
- Lazwardi, D., Djismi, S., & Sumadi, S. (2013). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal manajemen mutu pendidikan*, 1(2).
- Manulang, Belferik. 2003. *Filsafat dan Sistem Pendidikan*. Pekanbaru : Unsri Press.
- Mardiyati, I. (2014). Perempuan dan Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam. *Rabeema Jurnal Studi Gender dan Anak*, 1(1).
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan manusiami dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepagawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Muhaimin. 2001. *Paradigma Pendidikan Islam, Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawar Khalil. 2011. *Leadership*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Agama Islam Kementerian Agama RI.
- Muslim, M., & Sururin, M. D. (2018). Kepemimpinan Kharismatik yang Visioner. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 148-159.
- Prayitno. 2009. *Pendidikan Dasar Teori dan Praktis*. Padang : UNP Press.
- Priatna, T. (2019). Disrupsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0.
- Purwandini, D. A., dkk, I. Komunikasi Korporasi Pada Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Sosial*, 17(1), 53-63.

- Rachmat, I. F., & Hartati, S. (2020). Literasi Digital Orang Tua Anak Usia Dini. *Jurnal Jendela Bunda Program Studi PG-PAUD Universitas Muhammadiyah Cirebon*, 7(2), 1-21.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Integritas dan Kepercayaan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Dosen Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 15(1), 36-54.
- Rugaiyah dan Atik Sismiati. 2011. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sadikin, A., & Hakim, N. (2019). Pengembangan Media E-Learning Interaktif Dalam Menyongsong Revolusi Industri 4.0 Pada Materi Ekosistem Untuk Siswa SMA. *BIODIK*, 5(2), 131-138.
- Seniati, L. (2010). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Hubs-Asia*, 10(1).
- Subekti, M. Y. A., & Nurcholiq, M. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam (Analisis Makna Kata "Khalifah" dalam Al Qur'an). *journal PIWULANG*, 2(1), 62-83.
- Utami, S. S. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan jumentono kabupaten karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Wijaya, H. (2015). Keunggulan Integritas Generasi Muda Dalam Mewujudkan Kepemimpinan Rohani Yang Bertanggungjawab. *Online* [https://www.researchgate.net/profile/Hengki_Wijaya3].
- Wildan, H. M. (2018). *Integritas intelektual muslim menurut Al-Quran surah Al-Saff ayat 2-3* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Zidniyati, Z. (2019). Penguatan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar di Era Revolusi Industri 4.0. *Tarbiyatuna: Kajian Pendidikan Islam*, 3(1), 41-58.